



沖縄労働局発表
平成24年5月29日

担当	沖縄労働局雇用均等室 雇用均等室長 松永涼子 室長補佐 松野市子 電話：098-868-4380
----	---

平成23年度男女雇用機会均等法の施行状況

～ 沖縄県では母性健康管理、妊娠・出産等を理由とした

不利益取り扱いの相談が全体の5割を占める ～

沖縄労働局(局長 川口秀人)は、6月の「男女雇用機会均等月間」を前に男女雇用機会均等法の周知、定着を図るため平成23年度男女雇用機会均等法の施行状況を公表する。

1 平成23年度男女雇用機会均等法の施行状況について

- ・ 相談件数は185件で、労働者からの相談が4割を占める。
- ・ 沖縄労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は1件で母性健康管理措置の取得を理由とする不利益取扱い、機会均等調停会議による調停の申請受理件数は2件で、妊娠等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメントに関するもの。
- ・ 沖縄労働局雇用均等室における是正指導件数は94件で、セクシュアルハラスメント、母性健康管理に関する事案が多い。

2 沖縄県の企業におけるポジティブ・アクション取組状況について

- ・ 女性の活躍を推進する上で問題点はなしと答えた企業は34.0%、問題ありは66.0%でそのうち最も多いのが時間外労働、深夜労働をさせにくい36.7%、家庭責任を考慮する必要がある30.3%、女性の勤続年数が短い24.9%となっている。
- ・ ポジティブ・アクションの取組内容は、仕事と家庭の両立できる職場環境づくりやセクハラ防止対策の実施、採用権限のある者に女性を含め選考の中立性を確保する、企業内の推進体制の整備が300件を超え多くなっている。取り組むつもりのない企業は3社である。

1 平成23年度男女雇用機会均等法の施行状況について

(1) 沖縄労働局雇用均等室への相談

- ◆ 相談件数は185件。
- ◆ 労働者からの相談が4割。
- ◆ 相談内容は、母性健康管理、妊娠・出産等を理由とする解雇・不利益取扱いに関するものが全体の5割。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談は依然として多い。

図1 相談件数の推移

(件)

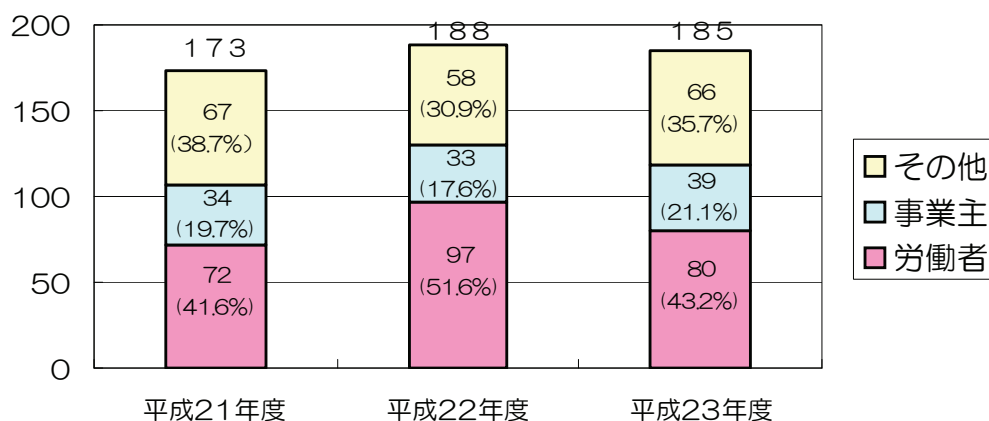


表1 相談内容の内訳

(件)

均等法	21年度	22年度	23年度
第5条関係(募集・採用)	22 (12.7%)	15 (8.0%)	21 (11.4%)
第6条関係(配置・昇進・教育訓練等)	5 (2.9%)	2 (1.1%)	5 (2.7%)
第7条関係(間接差別)	7 (4.0%)	0 (0.0%)	3 (1.6%)
第9条関係(妊娠等を理由とした不利益取扱い)	35 (20.2%)	48 (25.5%)	45 (24.3%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	52 (30.1%)	68 (36.2%)	44 (23.8%)
第12、13条関係(母性健康管理)	33 (19.1%)	32 (17.0%)	48 (25.9%)
第14条関係(ホゲティブ・アクション)	5 (2.9%)	5 (2.7%)	8 (4.3%)
その他	14 (8.1%)	18 (9.6%)	11 (5.9%)
合計	173 (100%)	188 (100%)	185 (100%)

(2) 紛争解決の援助

① 沖縄労働局長による紛争解決の援助（均等法第17条）

- ◆ 紛争解決の援助の申立件数は1件。21年度2件、22年度5件より減っている。
- ◆ 女性労働者からの申立事案。
- ◆ 母性健康管理措置の取得を理由とする不利益取扱いに関する事案

② 機会均等調停会議による調停（均等法第18条）

- ◆ 調停申請受理件数は2件。21年度1件、22年度1件より増えている。
- ◆ 妊娠を理由とする不利益取扱いに関する事案、セクシュアルハラスメントに関する事案。
- ◆ 2件とも調停案の受諾勧告を行い、調停案を双方が受託。

(3) 沖縄労働局雇用均等室における是正指導（均等法第29条）

- ◆ 45事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの均等法違反があった事業所は39事業所(86.7%)。これらの事業所に対し、94件の是正指導を実施。
- ◆ セクシュアルハラスメント、母性健康管理に関する是正指導が多い。
- ◆ 実施した是正指導のうち9割が年度内に是正。

表2 是正指導件数の推移

均等法	21年度	22年度	23年度
第5条関係（募集・採用）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
第6条関係（配置・昇進・教育訓練等）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第7条関係（間接差別）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係（妊娠等を理由とした不利益取扱い）	0 (0.0%)	3 (3.1%)	0 (0.0%)
第11条関係（セクシュアルハラスメント）	129 (64.2%)	60 (61.2%)	49 (52.1%)
第12、13条関係（母性健康管理）	72 (35.8%)	35 (35.7%)	44 (46.8%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	201 (100%)	98 (100%)	94 (100%)

2 沖縄県の企業におけるポジティブ・アクション取組状況について

沖縄労働局雇用均等室は、機会均等推進責任者選任企業 1,698 社に対し、平成 23 年 12 月～平成 24 年 1 月にかけてポジティブ・アクション取組状況調べを実施。有効回答数は 524 社。

図1 女性の活用を推進する上での問題点

女性の活躍を推進する上で問題はなしと答えた企業は 34.0%、問題ありは 66.0%でそのうち最も多いのが時間外労働、深夜労働をさせにくい 36.7%、家庭責任を考慮する必要がある 30.3%、女性の勤続年数が短い 24.9%となっている。平成 22 年度の雇用均等基本調査（全国、企業規模 10 人以上）では、家庭責任を考慮する必要がある 42.1%、時間外労働、深夜労働をさせにくい 29.8%、女性の勤続年数が短い 24.6%の順となっている。

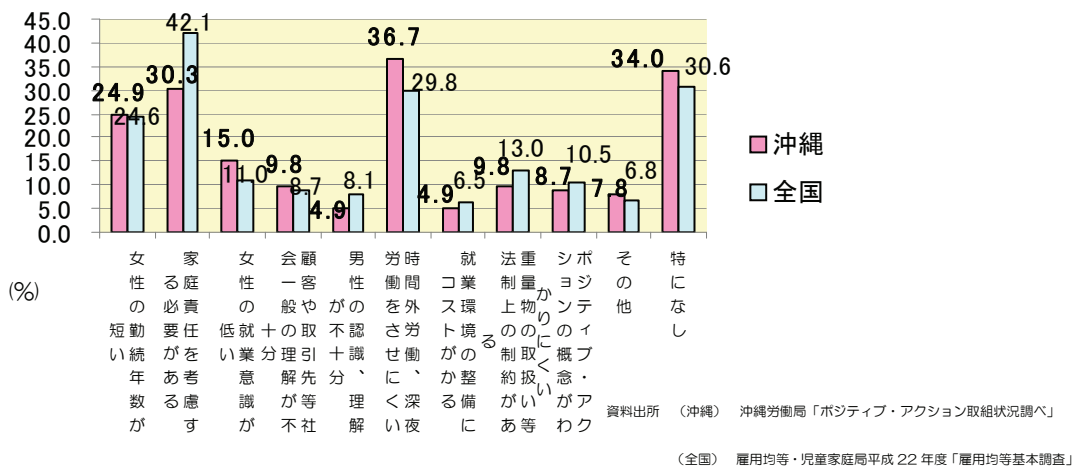
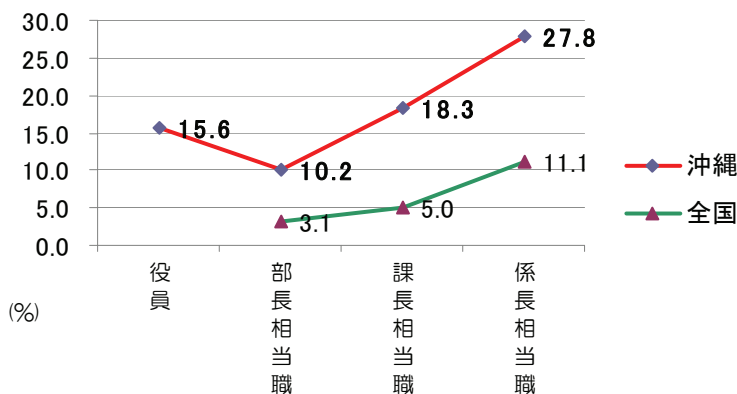


図2 管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性割合は、係長相当職 27.8%、課長相当職 18.3%、部長相当職 10.2%、役員 15.6%となっている。平成 21 年度の雇用均等基本調査（全国、企業規模 10 人以上）では、係長級 11.1%、課長級 5.0%、部長級 3.1%でいずれの役職においても沖縄が全国よりも高い。



資料出所 (沖縄) 沖縄労働局「ポジティブ・アクション取組状況調べ」 (全国) 雇用均等・児童家庭局平成 21 年度「雇用均等基本調査」

図3 女性の役職者が少ない理由

女性の役職者が少ない、全くいない理由は、必要な知識や経験等がないが215件で最も多く、次いで在職年数を満たしていない107件、女性が希望しない104件となっている。管理職登用に向けた配置や研修の実施、女性労働者の意識啓発などの必要性がみられる。

(件)

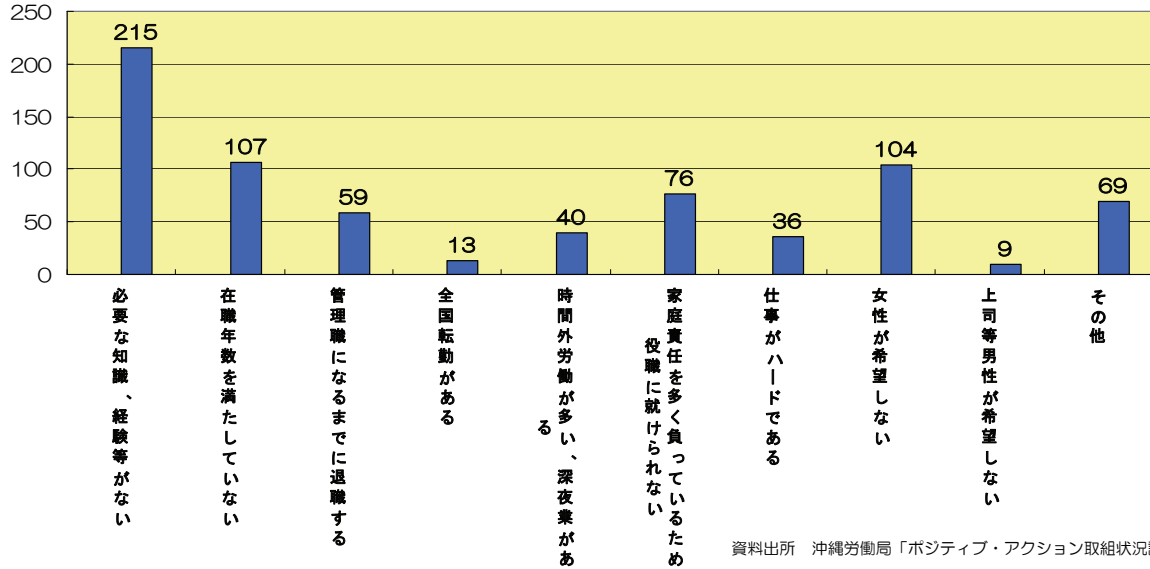
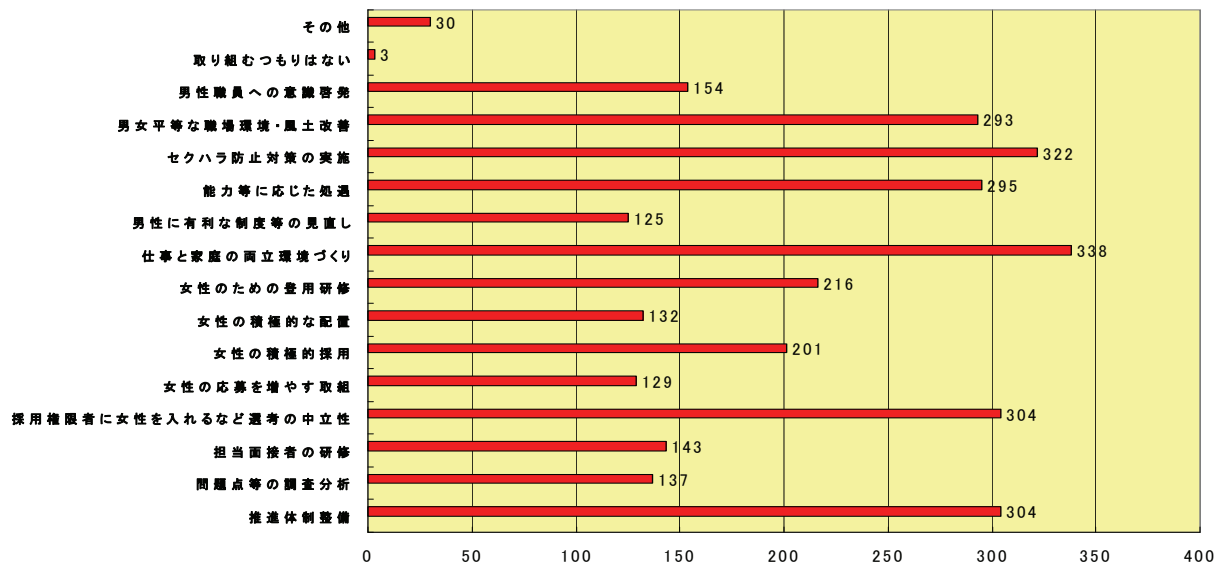


図4 ポジティブ・アクションの取組内容

ポジティブ・アクションの取組み内容では、仕事と家庭の両立できる職場環境づくりやセクハラ防止対策の実施、採用権限のある者に女性を含め選考の中立性を確保する、企業内の推進体制の整備が300件を超え多くなっている。回答企業は何らかのポジティブ・アクションに取り組んでおり（予定・検討も含む）、取り組むつもりはない企業は3社である。



(件)